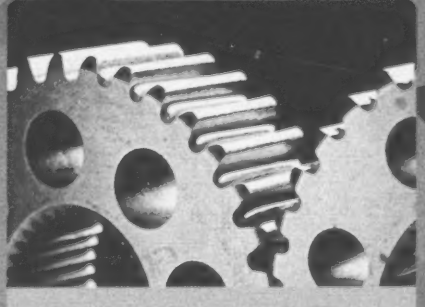
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Rapport annuel 2012



Enjeux

Activités

Engagement

Canada

Coordonnées de la Commission canadienne des droits de la personne

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de la personne, veuillez communiquer avec un des bureaux de la Commission :

Bureau national
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1E1
Téléphone : 613-995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : 613-996-9661

Initiative nationale autochtone
175, rue Hargrave, bureau 750
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8
Téléphone : 204-983-2189
Numéro sans frais : 1-866-772-4880
ATS : 1-866-772-4840
Télécopieur : 204-983-6132

Pour les demandes des médias, communiquez avec le service des relations avec les médias au 613-943-9118
Remarque : Toute demande de renseignements au sujet d'une plainte sera transférée au bureau national de la Commission.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2013
Nº de catalogue HR1-2012F-PDF

ISSN 1494-5746

On peut obtenir ce rapport en médias substituts et dans le site de la Commission à l'adresse **www.chrc-ccdp.gc.ca**

TABLE DES MATIÈRES

ACTIVITÉS

Message du président par intérim 1

Notre mission 3

Statistiques 5

Processus mis en place par la Commission pour évaluer les plaintes 5

Plaintes 7

Décisions en 2012 13

Un cas de discrimination systémique fondé sur la déficience 13

Un règlement historique sur le plan de l'équité salariale pour fonctions équivalentes 14

Les dispositions sur la propagande haineuse seront retirées de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* 15

ENJEUX

Enjeux propres aux Autochtones 16

Les Premières Nations utilisent la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comme vecteur de changement 16

Dans les journaux 19

Enjeux propres aux personnes ayant une déficience 24

Une autre façon de voir la maladie mentale 24

Santé mentale et prisons canadiennes 26

Pas d'égalité des chances pour les personnes handicapées 28

Enjeux dans le domaine de l'égalité entre les sexes 29

Tolérance zéro en matière de harcèlement : les organismes doivent agir 29

Obstacles à éliminer pour atteindre l'égalité entre les sexes 30

ENGAGEMENT

Responsabilité de l'organisation relativement aux droits de la personne 32

Lancement du Modèle de maturité pour les droits de la personne 32

Présidence du Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de la personne 33

Mesures d'adaptation en milieu de travail 34

Parler le même langage 34

Troubles de santé mentale et droits de la personne en milieu de travail 34

Équité en matière d'emploi 36

Démarches auprès de plus d'employeurs 36

Promotion des avantages de la diversité 37

Message du président par intérim

Lorsque le Parlement a adopté la *Loi canadienne sur les droits de la personne* il y a 35 ans, l'objectif était clair : promouvoir l'égalité des chances. Les parlementaires partageaient une vision promettant de donner aux Canadiennes et aux Canadiens les moyens de participer pleinement à la société, sans discrimination.

Au Canada, les gens ont commencé à utiliser la *Loi* pour combattre la discrimination. Les plaintes qu'ils ont déposées à la Commission ont permis de modeler la société canadienne. Du sous-titrage codé à la télévision aux soldates qui servent au front, notre société est différente aujourd'hui, non seulement grâce à la *Loi*, mais aussi en raison de la détermination d'individus qui ont tenu à dénoncer la discrimination.

Aujourd'hui, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* demeure un catalyseur de changement. L'égalité est parfois encore une promesse abstraite pour les personnes souffrant de maladie mentale ou d'autres déficiences, pour les victimes de harcèlement sexuel ou pour les personnes vivant dans les communautés des Premières Nations. Des personnes continuent de déposer des plaintes pour discrimination contre des organisations sous réglementation fédérale, y compris contre le gouvernement du Canada.

Une modification importante à la *Loi* s'applique entièrement depuis juin 2011. Elle garantit aux personnes vivant dans des réserves de demander des comptes au gouvernement fédéral et aux gouvernements des Premières Nations en cas de discrimination dans la communauté, en milieu de travail ou dans la prestation de services.

Cela n'est pas passé inaperçu. Le nombre de plaintes de membres de communautés des Premières Nations et d'associations autochtones a surpassé les attentes. Comme en témoigne le grand nombre de plaintes, les Autochtones commencent à utiliser la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour améliorer leur qualité de vie.

Cette demande accrue a engendré de nombreux nouveaux défis pour la Commission, mais elle nous a aussi apporté une nouvelle énergie pour les relever. Le Parlement a fait aux résidants des communautés des Premières Nations la même promesse de protection des droits de la personne qu'à tout autre habitant du Canada. Notre défi est, et demeurera, de tenir promesse.

L'intention du Parlement qu'exprime la modification apportée à la *Loi* sera bientôt mise à rude épreuve. Le Tribunal canadien des droits de la personne sera saisi, au début de 2013, d'une affaire importante traitant du financement des services de protection de l'enfance dans les réserves. Cette affaire aura de grandes répercussions sur d'autres dossiers concernant le financement fédéral de services fournis dans les réserves.

Par ailleurs, notre travail de prévention de la discrimination dans des organisations sous réglementation fédérale a reçu un important coup de pouce par le lancement du Modèle de maturité pour les droits de la personne. Il s'agit d'une feuille de route destinée à améliorer le monde du travail et à le rendre plus sain. Ce cadre, qui est désormais offert gratuitement aux entreprises canadiennes, a été salué par les organisations qui l'appliquent.

Nous avons continué à participer activement aux discussions nationales sur les questions des droits de la personne dans les médias grand public. Au Parlement, nos opinions et nos conseils continuent d'enrichir le débat national. Pour bien des institutions nationales responsables des droits de la personne partout dans le monde, le Canada est un chef de file en la matière, et j'ai eu l'honneur de conseiller nombre d'entre elles en raison du savoir-faire que nous avons acquis depuis des dizaines d'années.

Je suis certain que l'équipe dévouée de professionnels de la Commission continuera de réaliser les promesses implicites de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. C'est un privilège que de diriger des personnes aussi talentueuses et de pouvoir compter sur elles.

Le président par intérim,

David Langtry

Notre mission

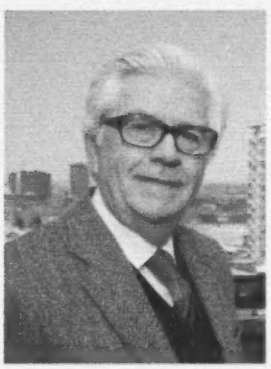
Mandat

La Commission canadienne des droits de la personne fait la promotion du principe fondamental de l'égalité des chances et s'efforce de prévenir la discrimination au Canada :

- en favorisant l'instauration de cultures des droits de la personne;
- en acquérant une meilleure connaissance des droits de la personne grâce à la recherche et à la mise au point de politiques;
- en protégeant les droits de la personne grâce à une gestion efficace des cas et des plaintes;
- en représentant l'intérêt public dans le but de faire progresser la question des droits de la personne au profit de l'ensemble de la population canadienne.

Commissaires

Un commissaire à temps plein agit à titre de président et dirige la Commission. Il peut compter sur le soutien de trois commissaires à temps partiel.



Les trois commissaires à temps partiel de la Commission. De gauche à droite : M^{e} Roch A. Fournier, Sandi Bell et Peter McCreath.

Budget de fonctionnement

Le secrétaire général encadre les activités quotidiennes des employés. Le budget de fonctionnement de la Commission s'est chiffré à 23,1 millions de dollars (exercice 2012-2013).

Les cinq sujets les plus consultés en 2012 dans les pages Web de la Commission sont :

- lutte contre le harcèlement
- règlement des différends
- *Loi canadienne sur les droits de la personne*
- guide de présélection et de sélection des employés
- équité en matière d'emploi

Collaboration pour une efficacité accrue

Pour de nombreux petits et très petits organismes du gouvernement fédéral, le travail qui s'impose dans des domaines tels que les ressources humaines, les finances, la technologie, la gestion de l'information et la sécurité ne justifie pas toujours des ressources spécialisées à temps plein. Toutefois, ces organismes ont les mêmes besoins en matière d'expertise et de services opportuns que les grands ministères. La mise en commun des services permet aux petits organismes de respecter les nouvelles exigences administratives en dépit de ressources limitées.

La Commission canadienne des droits de la personne est reconnue comme un chef de file pour ce qui est de fournir des services partagés à certains petits organismes et ministères fédéraux. Elle copréside le Réseau des administrateurs de petits organismes (RAPO), qui défend les intérêts des petits ministères et organismes. Le Réseau permet de mettre en commun les renseignements et les pratiques exemplaires, et de régler des problèmes communs. Il constitue également un point de contact unique entre les organismes centraux et les petits organismes.

En partageant l'expertise et les services administratifs avec des petits organismes, la Commission a pu réduire les coûts de ses propres activités et optimiser ses ressources. En aidant des organismes plus petits, la Commission s'aide elle-même. Une telle utilisation des fonds publics est rentable, prudente et responsable.

Statistiques

Processus mis en place par la Commission pour évaluer les plaintes

En 2012, la Commission canadienne des droits de la personne a reçu 19 000 demandes de renseignements et 1 561 plaintes. Ces plaintes n'ont pas toutes été renvoyées au Tribunal canadien des droits de la personne et n'avaient d'ailleurs pas à l'être.

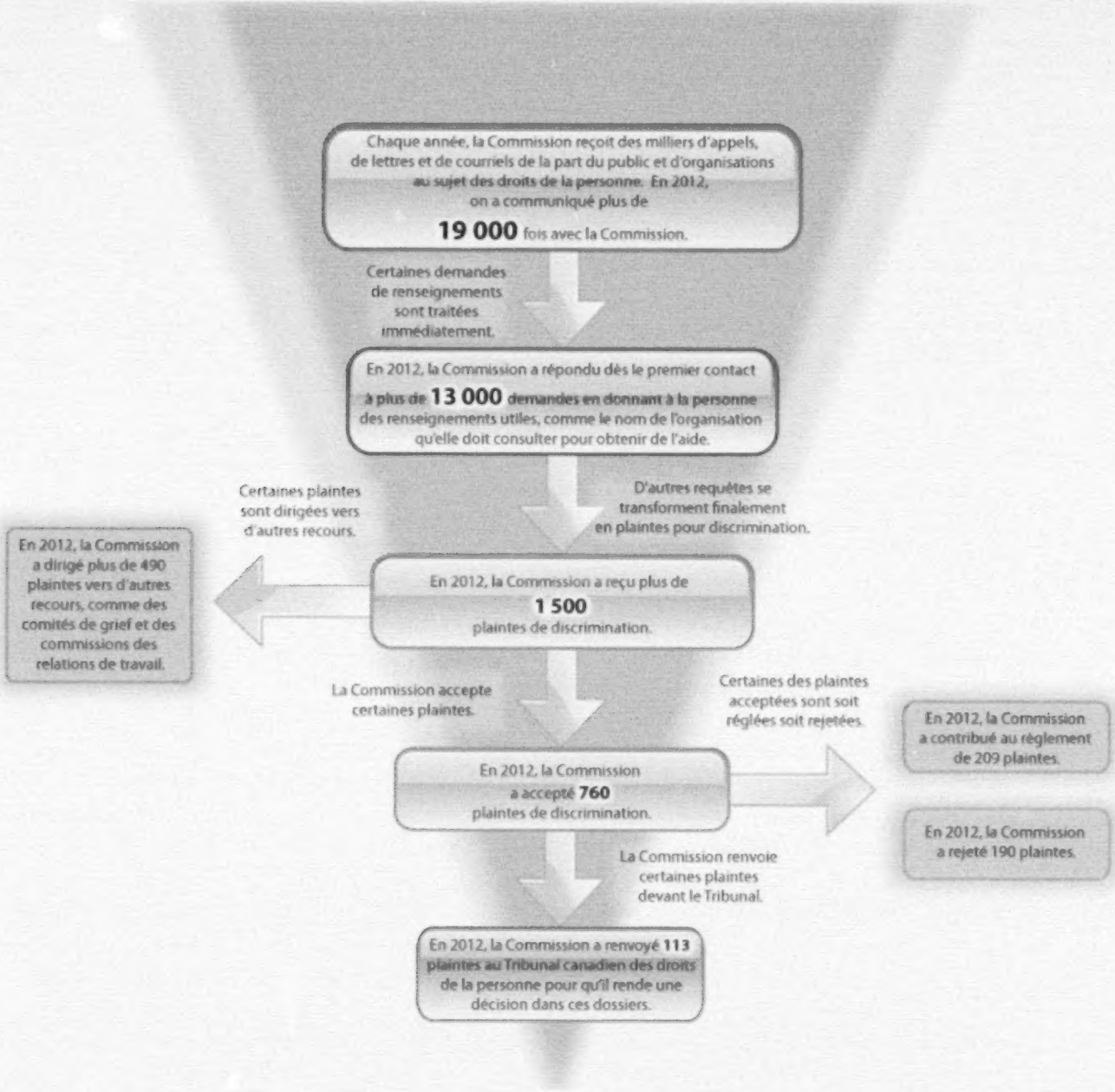
Si chaque plainte était renvoyée au Tribunal, le système serait saturé de dossiers qui ne justifient pas une audience en bonne et due forme dans un processus quasi judiciaire. Cela retarderait l'exercice de la justice dans les affaires urgentes. C'est pourquoi le travail d'évaluation et de règlement anticipé de la Commission est si important.

Lorsque la Commission répond à l'une ou l'autre des milliers de demandes de renseignements qu'elle reçoit du public chaque année, elle sert souvent de premier point de contact à des gens qui se sentent victimes de discrimination. Dans bien des cas, ces personnes ont simplement besoin d'obtenir des renseignements sur les droits de la personne ou d'être orientées vers les autorités compétentes. La Commission indique parfois aux plaignants de faire appel à un processus interne de règlement des griefs ou à d'autres organisations aptes à traiter leur cas. Dans d'autres cas, elle rejette la plainte.

Dans certains cas, la Commission peut travailler avec le plaignant et le mis en cause pour régler le différend. Cette solution est souvent préférable à une audience en bonne et due forme devant le Tribunal.

Si, toutefois, elle estime que la plainte est fondée, elle la renverra au Tribunal canadien des droits de la personne. Seulement une fraction des plaintes est renvoyée au Tribunal.

Processus mis en place par la Commission pour évaluer les plaintes



Plaintes

En vertu de la loi, la Commission doit examiner chaque plainte pour discrimination qu'elle reçoit. Elle peut rejeter la plainte ou la soumettre à un autre mécanisme de règlement des différends.

Dans la mesure du possible, la Commission encourage les plaignants à essayer de régler leur différend à l'amiable le plus tôt possible.

Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre, la Commission peut faire enquête. Si elle estime que la plainte est fondée, elle peut la renvoyer au Tribunal canadien des droits de la personne en vue d'une audience.

En 2012, la Commission a :

- reçu 1 561 plaintes[1];
- accepté 760 plaintes[2];
- renvoyé 494 plaintes à d'autres voies de recours[3];
- réglé 209 plaintes;
- rejeté 190 plaintes;
- renvoyé 113 plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne.

[1] Parfois appelée « plainte potentielle », une plainte reçue est une prise de contact qui relève du mandate de la Commission et qui peut devenir une plainte acceptée une fois analysée et examinée.

[2] Une plainte acceptée est un document qui est présenté sous une forme acceptable pour la Commission et qui est déposé par une personne ou un groupe de personnes possédant des motifs raisonnables de considérer qu'une autre personne ou une organisation commet ou s'apprête à commettre un acte discriminatoire.

[3] Cette année, le nombre de plaintes renvoyées à une autre voie de recours comprend les plaintes renvoyées à la Commission des relations de travail dans la fonction publique ou au Tribunal de la dotation de la fonction publique avant qu'elles soient acceptées par la Commission. Ces plaintes n'étaient pas comptabilisées ainsi dans les rapports annuels précédents.

Figure 1 – Ventilation des plaintes reçues par province ou territoire

	2010		2011		2012	
	#	%	#	%	#	%
Ontario	688	48	889	46	717	46
Colombie-Britannique et Yukon	230	16	278	15	225	14
Québec	159	11	231	12	174	11
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	152	11	169	9	166	11
Nouvelle-Écosse	43	3	88	5	71	5
Manitoba	70	5	103	5	59	4
Saskatchewan	40	3	66	3	57	4
Nouveau-Brunswick	36	3	41	2	61	4
À l'étranger	1	-	4	-	1	-
Terre-Neuve et Labrador	8	1	38	2	19	1
Île-du-Prince-Édouard	3	-	7	-	11	1
Total	**1 430**	**100**	**1 914**	**100**	**1 561**	**100**

Figure 2 – Ventilation des plaintes reçues par type de mis en cause

	2010		2011		2012	
	#	%	#	%	#	%
Secteur privé	566	40	699	37	558	36
Secteur public*	621	43	897	47	777	50
Réserves, bandes et conseils de bande	78	5	138	7	138	9
Syndicats	79	6	71	4	50	3
Particuliers	86	6	109	6	38	2
Total	**1 430**	**100**	**1 914**	**100**	**1 561**	**100**

*Le secteur public comporte toutes les catégories suivantes : administration publique centrale, organismes distincts et sociétés d'État.

Figure 3 – Ventilation des plaintes reçues par motif de discrimination cité

	2010		2011		2012	
	#	%	#	%	#	%
Déficience	719	38	891	33	746	36
Âge	220	12	259	10	146	7
Origine nationale ou ethnique	184	10	307	12	217	10
Race	183	10	247	9	182	9
Sexe	196	10	408	15	343	17
Situation de famille	121	6	217	8	165	8
Couleur	92	5	143	5	92	4
Religion	76	4	76	3	86	4
État matrimonial	47	2	78	3	43	2
Orientation sexuelle	42	2	38	1	40	2
État de personne graciée	3	-	3	-	8	-
Total	**1 883**	**100**	**2 667**	**100**	**2 068**	**100**

*Le nombre total de motifs cités dépasse le nombre total de plaintes reçues, plusieurs de celles-ci comptant plus d'un motif.

Figure 4 – Ventilation des plaintes reçues par type d'allégation cité

	2010		2011		2012	
	#	%	#	%	#	%
Relatives à l'emploi (articles 7,8,9)	1 554	72	2 070	71	1 658	72
Relatives à des services (articles 5,6)	294	14	435	15	390	17
Harcèlement – employ (article 14)	194	9	290	10	176	8
Adhésion syndicale (article 9)	71	3	59	2	48	2
Représailles (article 14.1)	32	1	36	1	32	1
Harcèlement – services (article14)	17	1	33	1	7	-
Avis, affichage, symbols (article 12)	1	-	-	-	3	-
Propagande haineuse (article 13)	5	-	4	-	-	-
Disparité salariale (article 11)	1	-	2	-	-	-
Intimidation (article 59)	-	-	-	-	1	-
Total	**2 169**	**100**	**2 929**	**100**	**2 306**	**100**

*Le nombre total d'allégations citées dépasse le nombre total de plaintes reçues, plusieurs de celles-ci comptant plus d'une allégation.

Figure 5 – Ventilation des plaintes acceptées par province ou territoire

	2010		2011		2012	
	#	%	#	%	#	%
Ontario	452	55	437	48	337	44
Colombie-Britannique et Yukon	145	18	147	16	121	16
Québec	96	12	106	12	110	14
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	60	7	87	10	65	9
Nouvelle-Écosse	12	1	41	5	39	5
Manitoba	45	5	34	4	33	4
Saskatchewan	-	-	19	2	23	3
Nouveau-Brunswick	11	1	18	2	13	2
À l'étranger	1	-	7	1	2	-
Terre-Neuve et Labrador	3	-	5	1	9	1
Île-du-Prince-Édouard	1	-	2	-	8	1
Total	**826**	**100**	**903**	**100**	**760**	**100**

Figure 6 – Ventilation des plaintes acceptées par type de mis en cause

	2010		2011		2012	
	#	%	#	%	#	%
Secteur privé	370	43	414	46	366	48
Secteur public*	317	37	315	35	254	33
Réserves, bandes et conseils de bande	39	5	59	7	61	8
Syndicats	96	11	59	7	54	7
Particuliers	31	4	56	6	25	3
Grand Total	**853**	**100**	**903**	**100**	**760**	**100**

* Le secteur public comporte toutes les catégories suivantes : administration publique centrale, organismes distincts et sociétés d'État.

Figure 7 – Ventilation des plaintes acceptées par motif de discrimination cité

	2010		2011		2012	
	#	%	#	%	#	%
Déficience	372	33	404	28	411	33
Âge	227	20	200	14	130	11
Origine nationale ou ethnique	122	11	175	12	139	11
Race	115	10	161	11	128	10
Sexe	105	9	160	11	128	10
Situation de famille	60	5	105	7	106	9
Couleur	59	5	89	6	74	6
Religion	38	3	53	4	50	4
État matrimonial	22	2	53	4	33	3
Orientation sexuelle	17	1	22	2	27	2
État de personne graciée	3	-	2	-	4	-
Total	**1 140**	**100**	**1 424**	**100**	**1 230**	**100**

*Le nombre total de motifs cités dépasse le nombre total de plaintes acceptées, plusieurs de celles-ci comptant plus d'un motif.

Figure 8 – Ventilation des plaintes acceptées par type d'allégation cité

	2010		2011		2012	
	#	%	#	%	#	%
Relatives à l'emploi (articles 7,8,9)	1 080	73	1 055	70	926	69
Relatives à des services (articles 5,6)	169	11	247	16	207	15
Harcèlement – employ (article 14)	114	8	175	12	124	9
Adhésion syndicale (article 9)	80	5	-	-	52	4
Représailles (article 14.1)	20	1	22	1	28	2
Harcèlement – services (article14)	11	-	15	1	6	-
Avis, affichage, symbols (article 12)	1	-	-	-	2	-
Propagande haineuse (article 13)	-	-	1	-	1	-
Disparité salariale (article 11)	-	-	-	-	-	-
Intimidation (article 59)	-	-	-	-	-	-
Grand Total	**1 475**	**100**	**1 515**	**100**	**1 346**	**100**

*Le nombre total d'allégations citées dépasse le nombre total de plaintes acceptées, plusieurs de celles-ci comptant plus d'une allégation.

Figure 9 – Décisions définitives ventilées par type

	2010	2011	2012
Analyse fondée sur les articles 40 et 41*	258	327	433
Dossiers rejetés	141	174	190
Dossiers réglés**	173	244	209
Renvois au Tribunal	183	129	113
Grand Total	**755**	**874**	**945**

* En vertu des articles 40 et 41 de la *Loi*, la Commission peut décider de ne pas statuer sur une plainte du fait que le plaignant devrait d'abord épuiser les autres voies de recours, ou que la plainte est hors délai, ne relève pas de sa compétence ou est considérée comme frivole ou vexatoire.

** Le nombre total de dossiers réglés comprend tous les règlements conclus entre les parties, avec ou sans l'aide de la Commission. Le nombre de dossiers réglés en 2010 a été révisé.

Un cas de discrimination systémique fondé sur la déficience

SERGENT MATTHEW MCGREGOR, CAMÉRA DE COMBAT DES FORCES CANADIENNES, © 2011 DND-MDN CANADA

Bronwyn Cruden travaillait pour l'Agence canadienne de développement international (ACDI) en Afghanistan lorsqu'elle a été rapatriée par avion à la suite d'un incident médical lié au diabète insulinodépendant.

Plus tard, elle a demandé à regagner l'Afghanistan. Bien que son propre médecin et un médecin désigné par Santé Canada l'aient déclarée médicalement apte, l'ACDI a refusé la demande de M^me^ Cruden, invoquant les lignes directrices de Santé Canada concernant l'Afghanistan. À l'époque, les lignes directrices indiquaient qu'une personne n'était pas apte à occuper un poste en Afghanistan si son état de santé risquait de mettre sa vie en danger advenant que l'accès à des médicaments soit interrompu.

M^me^ Cruden a déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, alléguant que l'ACDI avait pris une décision discriminatoire en raison de sa déficience. Elle a aussi allégué que les lignes directrices de Santé Canada applicables à l'Afghanistan étaient discriminatoires.

La Commission a renvoyé l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne, a participé à l'audience pour représenter l'intérêt public et a proposé des mesures de redressement systémiques.

Le Tribunal a conclu que les pratiques de l'ACDI et de Santé Canada étaient discriminatoires. Bien que le fait de réassigner M^me^ Cruden en Afghanistan aurait constitué une contrainte excessive, l'ACDI n'avait pas déployé suffisamment d'efforts pour s'adapter aux besoins de la plaignante. Le Tribunal a également jugé que la formulation et l'application des lignes directrices concernant l'Afghanistan étaient discriminatoires.

Le Tribunal a ordonné à l'ACDI et à Santé Canada de mettre en œuvre des mesures de redressement systémiques, notamment de changer les critères d'évaluation des exigences médicales imposées à un employé qui pourrait être envoyé à l'étranger, et de reformuler les lignes directrices concernant l'Afghanistan.

Le Tribunal a accordé à M^me^ Cruden une indemnisation pour préjudice moral et perte de salaire. Il a aussi exigé que l'ACDI l'affecte à un poste dans un pays ami où il y a des installations médicales appropriées et où elle ne sera soumise à aucune restriction médicale. Le procureur général du Canada a demandé un contrôle judiciaire de la décision.

Un règlement historique sur le plan de l'équité salariale pour fonctions équivalentes

En 2012, les plaignantes dans l'affaire *Walden et al. c. Canada* ont reçu 150 millions de dollars pour perte de salaire.

Ce règlement découlait d'un jugement définitif dans une affaire d'équité salariale. Les plaignantes ont réussi à démontrer que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devait s'appliquer à leur cas, ce qui a engendré un changement systémique important pour les femmes au Canada.

Le syndicat qui représentait M^me^ Walden et les autres plaignantes a fait paraître l'annonce ci-contre dans les journaux canadiens pour célébrer la victoire après une aussi longue bataille juridique.

AVEC L'AUTORISATION DE L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Les dispositions sur la propagande haineuse seront retirées de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Au Canada, on parle depuis longtemps des dispositions des lois sur les droits de la personne interdisant la propagande haineuse, question de savoir si le Canada devait restreindre la liberté d'expression.

En 2007, une plainte du Congrès islamique canadien contre le magazine *Maclean's* a ravivé l'intérêt public pour ce débat. Bien que la plainte ait été rejetée par la Commission, les détracteurs de la loi ont soutenu que le processus d'examen des plaintes est punitif et entrave la liberté d'expression.

En 2011, le député Brian Storseth a présenté un projet de loi d'initiative parlementaire visant à éliminer les dispositions sur la propagande haineuse inscrites dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Chambre des communes a adopté le projet de loi en 2012 et l'a envoyé au Sénat, où il était débattu au moment où le présent rapport était rédigé.

C-304

HOUSE OF COMMONS OF CANADA

BILL C-304

AS PASSED

C-304

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-304

ADOPTÉ

Enjeux propres aux Autochtones

Les Premières Nations utilisent la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comme vecteur de changement

Contexte

De nombreux Canadiens ne savaient même pas que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 1977 excluait les enjeux relevant de la *Loi sur les Indiens*, loi qui régit la vie dans les réserves pour quelque 700 000 Autochtones qui résident dans plus de 600 communautés.

Cette exclusion devait être temporaire, mais elle n'a été corrigée qu'en 2008, lorsque le Parlement a modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de sorte à accorder aux Premières Nations la pleine protection des droits de la personne. Toute autre personne vivant au Canada y avait pourtant droit depuis 1977.

Cette modification à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* comptait parmi les mesures prises (dont les excuses du premier ministre relativement aux pensionnats indiens) pour corriger des inégalités et mettre fin aux négligences et aux politiques discriminatoires d'hier.

Cette modification visait à promouvoir l'égalité et à préciser l'obligation de rendre des comptes. Elle oblige le gouvernement fédéral a davantage rendre des comptes sur ses décisions qui concernent les Premières Nations. Elle oblige aussi les gouvernements des Premières Nations à rendre davantage de comptes aux personnes qu'ils représentent.

La modification s'est d'abord appliquée au gouvernement du Canada, le 18 juin 2008, puis aux gouvernements des Premières Nations, le 18 juin 2011.

Comme en témoigne l'augmentation du nombre de nouvelles plaintes, les Autochtones se servent de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour demander des comptes et améliorer la gouvernance au sein de leurs communautés.

Répercussions

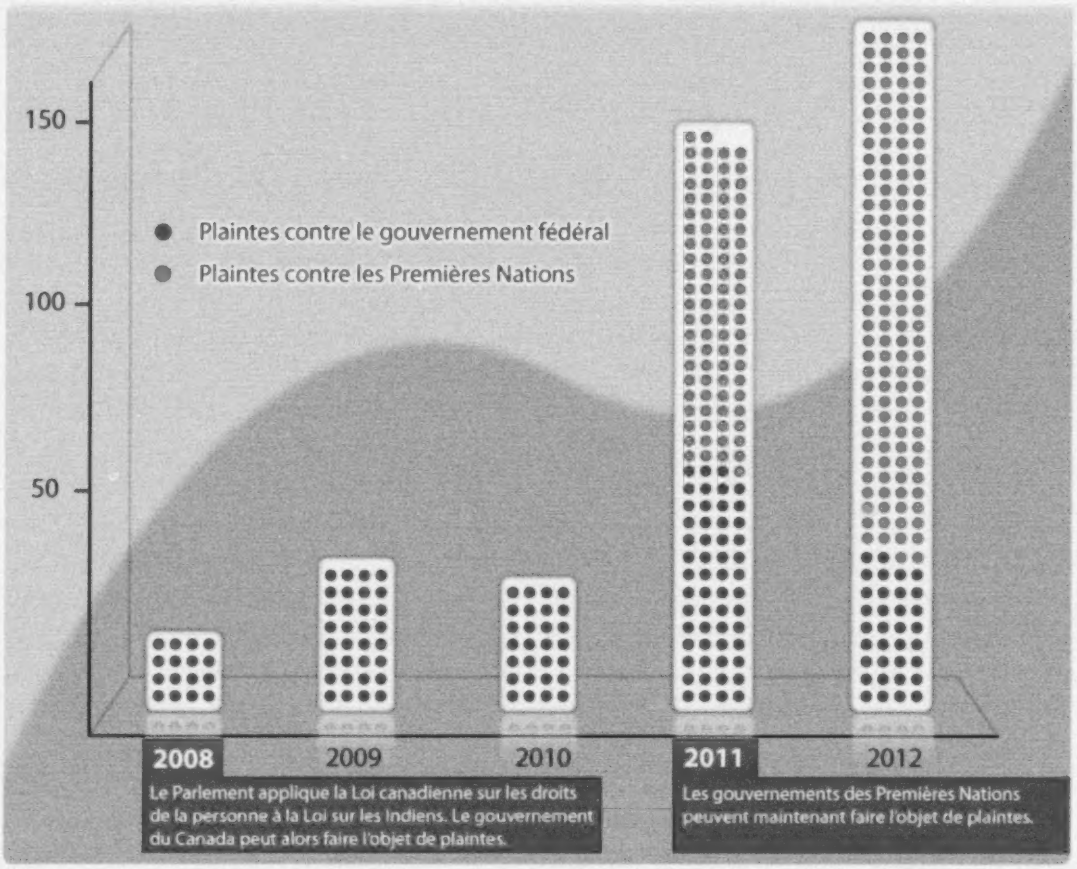
Depuis que la modification est entrée en vigueur, les Autochtones et les associations des Premières Nations ont déposé 390 plaintes auprès de la Commission.

De ce nombre, 225 plaintes mettaient en cause des gouvernements des Premières Nations et concernaient des questions comme le logement dans les réserves et le droit de vote aux élections des conseils de bande.

Au total, 165 plaintes ont été déposées contre le gouvernement fédéral. Dans bon nombre de ces cas, les plaignants allèguent que le financement fédéral pour les services fournis dans les réserves est inéquitable et discriminatoire comparativement au financement provincial et territorial alloué pour les mêmes services à l'extérieur des réserves. Les services en question comprennent l'éducation, le maintien de l'ordre et l'aide à l'enfance.

Certaines plaintes pourraient faire jurisprudence. Plusieurs d'entre elles pourraient avoir une incidence sur des formules utilisées par le gouvernement du Canada pour financer des services dans les communautés des Premières Nations.

De 2008 à 2012, la Commission a constaté une très forte augmentation du nombre de plaintes déposées par des Autochtones et des associations des Premières Nations.



Étape cruciale

Au début de 2013, le Tribunal canadien des droits de la personne a été saisi d'une affaire qui contribuera grandement à déterminer dans quelle mesure les Autochtones vivant dans des réserves peuvent recourir à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour vraiment changer les choses dans leurs communautés.

Daniel Poulin, avocat principal, et Samar Musallam, avocate au Tribunal canadien des droits de la personne, le 25 septembre 2012. FRANK BEAULÉ / COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Après des années où l'affaire a été renvoyée d'une cour de justice à l'autre, le Tribunal a prévu 14 semaines d'audience. Ce sera la première fois que l'affaire sera entendue sur le fond.

Les questions au cœur de cette affaire seront enfin abordées. Les Autochtones peuvent-ils utiliser la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour obliger non seulement leurs propres gouvernements, mais aussi le gouvernement fédéral, à rendre des comptes, conformément à l'intention du Parlement?

Cette affaire découle d'une plainte déposée contre le gouvernement du Canada par la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations et par l'Assemblée des Premières Nations.

Selon les plaignants, le financement fédéral pour les services d'aide à l'enfance dans les réserves est inadéquat. Comparativement à celui versé par les provinces et territoires pour des services semblables, il équivaut à de la discrimination contre les enfants et les familles des Premières Nations, ce qui contrevient à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Cindy Blackstock, directrice générale de la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations, le 25 septembre 2012. FRANK BEAULÉ / COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Le procureur général du Canada devrait plaider que le financement des services dans les réserves n'entre pas dans le champ d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Si le procureur général du Canada obtient gain de cause, le financement des services assurés par le gouvernement du Canada pourrait être exclu du champ d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Selon la Commission, si les tribunaux donnaient raison au procureur général, cela aurait pour effet d'affaiblir les lois sur les droits de la personne qui ont été adoptées au Canada; et les membres des Premières Nations en souffriraient particulièrement.

La Commission croit que si on limitait l'application et la portée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, on irait contre l'intention du Parlement lorsqu'il a modifié la *Loi* en 2008.

Dans les journaux

Plus pertinente que jamais

Traduction d'un texte paru dans le National Post, le 19 juin 2012

Les Canadiens peuvent être assurés que le Parlement fera en sorte que la Loi canadienne sur les droits de la personne demeure pertinente dans la société actuelle. À preuve, les députés ont souvent accordé leur vote pour modifier la Loi.

Les députés ont voté ce mois-ci pour invalider l'article de la Loi qui interdisait la propagande haineuse. En fait, le Parlement avait élargi la portée de cet article pour y inclure la propagande haineuse sur Internet il y a onze ans, dans un contexte très différent au lendemain du 11 septembre.

Si elle est saluée comme une victoire pour la liberté d'expression, cette dernière modification aura en réalité peu d'incidence sur l'administration de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En fait, parmi les 1 914 plaintes de discrimination déposées en 2011 en vertu de la Loi, une seule sur la question de la propagande haineuse sur Internet a été examinée. La très grande majorité des plaintes porte sur des allégations de discrimination fondée sur une déficience ou l'âge.

Les personnes qui s'estiment victimes de discrimination déposent une plainte de discrimination en dernier recours. Les cas de harcèlement sexuel ou de perte d'emploi à la suite d'une dépression sont des réalités chroniques et persistantes propres au milieu de travail moderne. La Loi protège notre droit en tant que Canadiens à l'égalité des chances et à la possibilité de vivre sans la discrimination.

En reconnaissance de cet objectif important, le Parlement a élargi la portée de la Loi canadienne sur les droits de la personne en 2008 par un vote accordant à plus de 700 000 Autochtones, principalement des résidants des communautés des Premières Nations, les mêmes protections que celles dont jouissent tous les autres Canadiens.

Je crois que cette modification est conforme à la nouvelle approche du gouvernement en matière de collaboration avec les Premières Nations du Canada. La modification est entrée en vigueur sans faire de bruit le 18 juin 2008, une semaine exactement après que le premier ministre Stephen Harper a présenté des excuses historiques aux anciens élèves des pensionnats indiens.

Grâce à cette modification, pour la première fois depuis plus de 30 ans, les habitants des réserves ont droit à la pleine protection de la Loi canadienne sur les droits de la personne lorsqu'ils sont victimes de discrimination en raison de gestes ou de décisions du gouvernement fédéral ou de leurs propres dirigeants.

Les Autochtones et les associations des Premières Nations ont bien accueilli ce nouvel accès à la justice. Ils ont déposé plus de 300 plaintes contre le gouvernement fédéral et leurs propres gouvernements depuis l'entrée en vigueur de la Loi modifiée. Ils sont déterminés à utiliser la Loi comme un outil permettant de mettre fin à la discrimination et d'améliorer leur qualité de vie, comme les autres Canadiens ont pu le faire depuis plus de 30 ans. Aujourd'hui, plus de 10 % des plaintes de discrimination reçues par la Commission canadienne des droits de la personne sont déposées par des Autochtones. Une telle augmentation était prévisible, après des décennies de négligence.

Les plaintes contre les gouvernements des Premières Nations portent par exemple sur le logement dans les réserves ou le droit de vote aux élections des conseils de bande. Les plaintes contre le gouvernement fédéral ont souvent trait à la prestation de services. Plusieurs plaignants allèguent que le financement fédéral pour les services fournis dans les réserves est inéquitable comparativement au financement provincial et territorial alloué pour les mêmes services à l'extérieur des réserves.

Une plainte est devenue une cause-type très importante. Dans leur plainte, la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières nations et l'Assemblée des Premières Nations soutiennent que les écarts de financement des services de protection de l'enfance dans les réserves constituent une discrimination fondée sur la race.

Le procureur général a plaidé que le financement fédéral des services dans les réserves n'entre pas dans le champ d'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne et a contesté cette plainte en cour. Si, dans cette contestation, le gouvernement fédéral avait gain de cause, cela pourrait créer un précédent qui le mettrait à l'abri de plaintes semblables.

Quelle qu'en soit l'issue, il est certain que la décision du Parlement d'étendre la Loi canadienne sur les droits de la personne afin d'y inclure les personnes assujetties à la Loi sur les Indiens, principalement les résidants des Premières Nations, aura des répercussions plus importantes que toute autre modification récente.

Elle donne à certains des membres les plus vulnérables de notre société le droit de contester des préjudices systémiques et souvent inconscients et renforce la vision d'un Canada où l'égalité des chances s'applique à tous. Malheureusement, le Canada ne s'est pas encore totalement libéré des chaînes de l'intolérance.

En accordant l'entière protection des droits de la personne aux membres des Premières Nations, on renforce l'engagement du gouvernement actuel à améliorer l'accès à la justice et on incite les gouvernements des Premières Nations à rendre davantage de comptes aux personnes qu'ils représentent. Ces objectifs, qui reviennent constamment dans les récents programmes électoraux, sont repris dans le discours du Trône et prennent chair dans le programme législatif du gouvernement.

J'ai le privilège de jouer un rôle dans la mise en œuvre d'un changement majeur dans la société canadienne et dans les efforts visant à s'assurer que la Loi canadienne sur les droits de la personne reste une pierre angulaire de notre démocratie.

David Langtry est président par intérim de la Commission canadienne des droits de la personne.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* enfin digne de son nom

Traduction d'un texte paru dans le Vancouver Sun, *le 27 septembre 2012*

Dans le contexte toxique de brutalité et d'intolérance qui règne dans une grande partie du monde, les Canadiennes et les Canadiens ont raison de se sentir privilégiés. Nous devrions être reconnaissants, non seulement pour nos bonnes institutions et lois, mais aussi pour notre capacité collective de créer une société dans une partie du monde où l'égalité, l'équité et la protection contre la discrimination ont au moins la possibilité de s'épanouir.

En votant la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en 1977, le Parlement souhaitait améliorer la vie des gens. De manière générale, la *Loi* a su répondre aux attentes. Les Canadiens qui ont déposé des plaintes pour discrimination en vertu de la loi fédérale sur les droits de la personne ont été à l'origine de changements qui permettent à l'égalité de se vivre au quotidien. Le sous-titrage codé à la télévision, l'accès aux guichets automatiques bancaires, le rôle des femmes dans l'armée et le principe de parité salariale pour fonctions équivalentes sont autant d'exemples de changements découlant de plaintes pour discrimination.

Pourtant, en 22 mots seulement, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* de 1977 excluait la *Loi sur les Indiens* et laissait pour compte des centaines de milliers d'Autochtones, principalement des résidants des Premières Nations. Autrement dit, la loi qui interdisait la discrimination était elle-même discriminatoire. Pendant plus de 30 ans, les résidants des Premières Nations ne bénéficiaient pas des mêmes protections que les autres Canadiens et ne pouvaient pas tenir leurs dirigeants ou le gouvernement fédéral responsables des gestes et des décisions qui avaient une incidence sur leur vie quotidienne.

En 2008, le gouvernement actuel a présenté un projet de loi visant à corriger cette anomalie. Le Parlement a alors décidé d'appliquer immédiatement cette modification au gouvernement fédéral, mais il a donné aux gouvernements des Premières Nations jusqu'en 2011 pour se préparer à leurs nouvelles responsabilités. Depuis qu'ils ont obtenu ces droits, les Autochtones et les associations des Premières Nations ont déposé plus de 300 plaintes pour discrimination. Certaines de ces plaintes contre le gouvernement fédéral concernent des disparités alléguées dans le financement fédéral des services dans les réserves. Toutefois, la majorité d'entre elles sont déposées contre les gouvernements des Premières Nations.

Le grand nombre de plaintes conforte le Parlement dans sa conviction selon laquelle la *Loi canadienne sur les droits de la personne* permettra d'obliger les responsables à rendre des comptes et d'améliorer la gouvernance. Cela ne fait qu'un an que des plaintes sur des enjeux régis par la *Loi sur les Indiens* peuvent être déposées contre les gouvernements des Premières Nations, et la Commission canadienne des droits de la personne en a déjà reçu près de 200. Les plaintes des Autochtones ont rapidement représenté une part importante des activités de la Commission, soit un peu plus de 12 %.

Il faut souvent du courage pour déposer une plainte pour discrimination, surtout dans les petites communautés ou dans les organisations dont les membres entretiennent des liens étroits. Les personnes ont souvent peur d'être ostracisées ou de subir d'autres formes de représailles pour avoir secoué l'ordre établi. Malgré cela, les membres des Premières Nations se sont manifestés. Ils allèguent dans leurs plaintes qu'ils n'avaient pas droit à l'encadrement pédagogique, aux soins de santé, au logement ou à d'autres services en raison de leur race, de leur sexe ou de leur situation de famille. D'autres se sont plaints qu'on leur avait refusé des emplois en raison de leur race ou de leur sexe. D'autres encore affirment qu'on les a empêchés de voter ou de se présenter à une élection en raison de leur race ou des relations familiales de leur conjoint.

Ces plaintes ne sont pas représentatives de la vie dans toutes les communautés des Premières Nations. Les Autochtones ne sont pas non plus les seuls à subir les conséquences de la discrimination au Canada de nos jours. Malheureusement, malgré la réputation enviable du Canada en matière de respect des droits de la personne, les accusations de harcèlement sexuel, de discrimination raciale ou d'autres formes d'abus continuent de défrayer la manchette. La loi sur les droits de la personne ne vous protège pas contre la discrimination. Elle vous permet cependant de tenir les personnes au pouvoir responsables de leurs gestes.

Nous commençons tout juste à remédier à l'exclusion injuste de la loi fédérale sur les droits de la personne des personnes visées par la *Loi sur les Indiens*. Bon nombre des plaintes des Autochtones se rapportent à un nouveau domaine de droit et elles demandent plus de temps et de ressources. Elles présentent aussi de nouveaux enjeux, comme la nécessité de tenir compte des coutumes et des lois autochtones à condition qu'elles soient conformes au principe d'égalité des sexes.

Je crois fermement, toutefois, que la plupart des gouvernements des Premières Nations appuient ce changement. Dans toutes mes réunions avec des dirigeants des Premières Nations, j'ai pu constater leur volonté d'accroître l'obligation de rendre des comptes et d'améliorer la gouvernance. J'ai donc confiance que dorénavant, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* assurera aux communautés qui en étaient exclues les mêmes avantages qu'elle garantit au reste de la société canadienne dans laquelle la protection contre la discrimination est, à tout le moins, un droit pour tous, même si elle n'est pas toujours une réalité.

David Langtry est président par intérim de la Commission canadienne des droits de la personne.

Enjeux propres aux personnes ayant une déficience

Une autre façon de voir la maladie mentale

La Commission reçoit davantage de plaintes fondées sur le motif de la déficience que sur tout autre motif.

Dans la catégorie des déficiences, les plaintes liées à la santé mentale se multiplient plus vite que les autres.

L'an dernier, parmi toutes les plaintes reçues par la Commission, presque une sur cinq concernait la santé mentale. Quand on sait que, statistiquement, un Canadien sur cinq risque de souffrir de maladie mentale au cours de sa vie, cela n'a rien d'étonnant.

Jessie Close avec sa soeur, l'actrice Glenn Close, conférencière principale à la conférence de 2012 intitulée *Ensemble dans la lutte à la stigmatisation*. AVEC L'AUTORISATION DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA

Pour les personnes qui ont une maladie mentale, la stigmatisation qu'elle engendre est en soi un obstacle à l'acceptation, au traitement et à l'intégration dans la société. La stigmatisation provoque de fortes émotions, qui peuvent entraîner des actes de discrimination, ce qui amplifie les conséquences négatives de la maladie. La stigmatisation incite les personnes ayant une maladie mentale à cacher leur problème, ce qui les empêche de se faire soigner. Ces personnes ont aussi plus de difficulté à reprendre une vie normale après leur guérison.

L'honorable Lisa Raitt, ministre fédérale du Travail, à la conférence de 2012 intitulée *Ensemble dans la lutte à la stigmatisation*. AVEC L'AUTORISATION DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA

Compte tenu du poids de la stigmatisation sur les façons d'aborder les questions de santé mentale, la Commission a participé à une importante conférence sur le sujet, à titre de partenaire de la Commission de la santé mentale du Canada et de l'Association mondiale de psychiatrie.

Ensemble dans la lutte à la stigmatisation a rassemblé près de 600 des meilleurs chercheurs au monde, des professionnels de la santé mentale, des décideurs et des personnes qui peuvent parler de leur expérience dans ce domaine, pour discuter des façons d'éliminer la discrimination et la stigmatisation que les personnes ayant une maladie mentale peuvent subir.

De gauche à droite : Eric Mathews, défenseur associé à Disability Rights International, Celia Brown, présidente de Mind Freedom International, et David Langtry, président par intérim de la Commission canadienne des droits de la personne, à la conférence de 2012 intitulée *Ensemble dans la lutte à la stigmatisation*. AVEC L'AUTORISATION DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA

Plusieurs conférenciers de renom ont participé à l'événement, notamment Lloyd Robertson, ancien présentateur du bulletin de nouvelles CTV News, l'honorable Lisa Raitt, ministre fédérale du Travail, et Glenn Close, actrice primée et porte-parole de la cause de la santé mentale.

Durant la séance plénière de clôture animée par la Commission canadienne des droits de la personne, des experts ont discuté de façons dont les lois et les politiques sur les droits de la personne peuvent aider à régler le problème.

« Les plaintes liées à la santé mentale continuent d'augmenter. Cela me confirme que la stigmatisation et la discrimination ne sont que trop fréquentes », a affirmé David Langtry, président par intérim, pendant la conférence. « Je crois en un changement de paradigme… et je souhaite que les personnes ayant une maladie mentale soient traitées comme des ayants droit. »

Santé mentale et prisons canadiennes

Certaines plaintes liées à la santé mentale reçues par la Commission proviennent de détenus du système correctionnel fédéral. Souvent, les plaignants ont une maladie mentale grave.

Renee Acoby soutient que le Service correctionnel du Canada l'a traitée avec discrimination pour diverses raisons, dont sa maladie mentale. LEAH HENNEL/CALGARY HERALD

Dans son rapport annuel de 2009-2010, le Bureau de l'enquêteur correctionnel a souligné ce problème. « Notre société criminalise, incarcère et interne en quantités alarmantes des personnes atteintes de troubles mentaux. Les systèmes de santé et de bien-être social collectifs n'arrivent malheureusement pas toujours à répondre aux besoins de ces personnes. En conséquence, de plus en plus de personnes atteintes de maladie mentale s'enfoncent dans les rouages du système de justice pénale. »

Le Bureau de l'enquêteur correctionnel a constaté que le système correctionnel fédéral canadien était mal équipé pour soutenir et traiter les personnes ayant une maladie mentale. Pour certains détenus, ce manque de soutien peut générer un cercle vicieux qui représentera une descente aux enfers.

Dans de nombreux cas, les personnes souffrant de maladie mentale sont placées en cellules d'isolement, parfois pendant de longues périodes. LEAH HENNEL/POSTMEDIA

De nombreuses personnes ayant une maladie mentale ont été placées en isolement cellulaire, parfois pendant de longues périodes. Cette pratique soulève des préoccupations. En effet, selon des études, l'isolement cellulaire peut avoir des conséquences physiques et psychologiques néfastes et permanentes, en particulier lorsque la personne présentait déjà des déficiences mentales.

En 2012, la Commission a saisi le Tribunal canadien des droits de la personne de la plainte de Renee Acoby, détenue sous responsabilité fédérale qui, pendant plus de dix ans, a fait plusieurs séjours en isolement cellulaire.

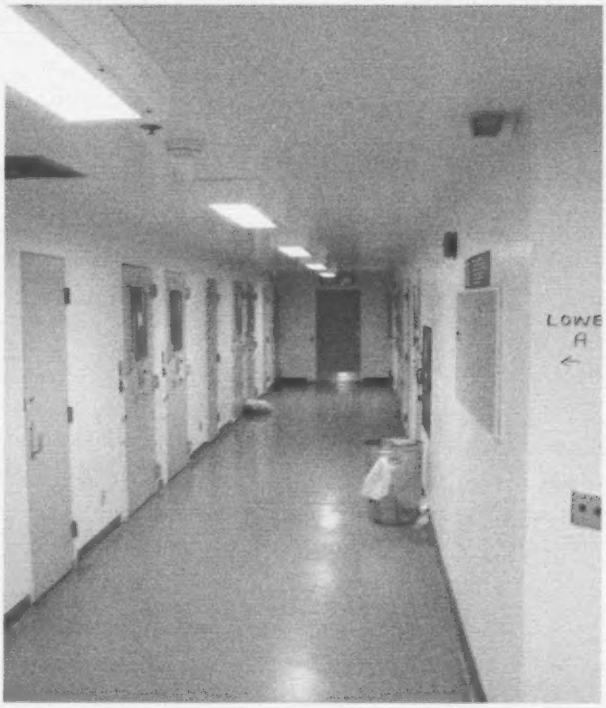
M^{me} Acoby est une Autochtone née dans un monde de violence, de mauvais traitements et de négligence. Alors qu'elle n'avait que six mois, son père a assassiné sa mère, laissant M^{me} Acoby à la charge de sa grand-mère. Au début de son adolescence, M^{me} Acoby est devenue colérique et rebelle quand elle a appris l'histoire de sa famille.

Elle a été retirée de la maison de sa grand-mère plusieurs fois par la Société d'aide à l'enfance et ballottée entre familles d'accueil et foyers collectifs.

En 2000, à l'âge de 20 ans, M^{me} Acoby a été condamnée à trois ans et demi de détention dans le Pénitencier de la Saskatchewan pour trafic de drogue et agression armée.

Une fois en prison, sa descente aux enfers a véritablement commencé. M^{me} Acoby a commis d'autres crimes, ajoutant 18 ans à sa peine.

En 2011, elle a été déclarée criminelle dangereuse, désignation plus souvent appliquée aux délinquants de sexe masculins ayant commis des meurtres, des infractions sexuelles ou d'autres crimes graves et violents en dehors de la prison.



Les études montrent que l'isolement cellulaire peut avoir des conséquences physiques et psychologiques nuisibles et irréversibles, en particulier lorsque la personne concernée présente déjà une déficience mentale. AVEC L'AUTORISATION *DU BUREAU DE L'ENQUETEUR CORRECTIONNEL*

M^{me} Acoby est devenue une criminelle dangereuse en raison de son comportement en prison. Elle purge aujourd'hui une peine d'emprisonnement d'une durée indéterminée.

M^{me} Acoby a porté plainte parce qu'elle estime avoir été victime, de la part de Service correctionnel Canada, de discrimination fondée sur le sexe, l'origine nationale ou ethnique, la déficience (en particulier la maladie mentale) et la religion, en rapport avec sa spiritualité de membre des Premières Nations. Elle allègue que son traitement en prison, y compris les années en isolement cellulaire, a contribué à la détérioration de sa santé mentale et l'a poussée à faire de mauvais choix et à commettre des crimes en prison.

Le Tribunal canadien des droits de la personne devrait entendre sa cause en 2013. La Commission canadienne des droits de la personne participera à l'audience pour représenter l'intérêt public.

Pas d'égalité des chances pour les personnes handicapées

En 2012, la Commission a publié le *Rapport sur les droits à l'égalité des personnes ayant une déficience*. Ce rapport constitue le premier examen complet de la façon dont la déficience influe sur l'égalité des chances dans la vie quotidienne. Il fournit des données de référence qui permettront aux Canadiens de suivre les progrès et de cerner les obstacles que les personnes ayant une déficience doivent surmonter.

Le rapport montre que les personnes ayant une déficience n'ont souvent pas les mêmes possibilités que les autres dans des domaines tels que l'éducation, l'emploi et le bien-être économique.

Par exemple, comparativement à d'autres adultes, ceux ayant une déficience :

- sont deux fois moins susceptibles d'obtenir un diplôme universitaire;
- sont plus susceptibles de se résigner à accepter un emploi à temps partiel plutôt qu'à temps plein;
- ont des revenus annuels moins élevés.

Le rapport a étudié sept dimensions de la vie quotidienne : éducation, emploi, bien-être économique, logement, santé, justice et sécurité, engagement politique et inclusion sociale.

Enjeux dans le domaine de l'égalité entre les sexes

Tolérance zéro en matière de harcèlement : les organismes doivent agir

Les médias nous rapportent fréquemment des allégations de harcèlement sexuel au travail. Ce comportement se manifeste généralement par des commentaires inappropriés, des attouchements forcés ou des avances sexuelles non désirées. Dans la mesure où il s'accompagne d'un traitement différent à l'égard d'un homme ou d'une femme en raison de son sexe, le harcèlement constitue une forme de discrimination interdite par la loi.

« Une répartition équitable du pouvoir au travail favorise l'inclusion des femmes et une culture de travail respectueuse. » David Langtry, président par intérim de la Commission, s'adressant au Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes, le 16 octobre 2012. AVEC L'AUTORISATION DE LA CHAMBRE DES COMMUNES.

En octobre 2012, le Comité permanent de la condition féminine de la Chambre des communes a invité la Commission à présenter ses observations et ses perspectives concernant le harcèlement sexuel dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

David Langtry, président par intérim, a confirmé la persistance du problème. Pendant sa comparution, il a indiqué que depuis le 1er janvier 2007, la Commission avait reçu 332 plaintes de harcèlement, dont 86 % émanaient de femmes. Depuis, la Commissions a reçu 13 nouvelles plaintes en lien avec du harcèlement sexuel en milieu de travail.

Ces chiffres ne disent pas tout. Un grand nombre de plaintes sont traitées au sein même des organisations et ne parviennent donc pas nécessairement jusqu'à la Commission. On peut aussi supposer que de nombreux cas ne sont tout simplement pas déclarés. « Il faut du courage pour porter plainte », a déclaré M. Langtry.

Il a souligné que les employeurs devaient reconnaître que les lois et les politiques seules ne suffisent pas à contrer le problème. Les lois confirment le droit de travailler sans harcèlement, mais elles n'empêchent pas les agressions.

Pour prévenir le harcèlement sexuel, les organisations doivent mieux souligner l'importance du respect et des droits de la personne. Selon M. Langtry, il faut aussi « une représentation équitable des femmes dans les postes de responsabilité ». La Commission a constaté que le harcèlement sexuel se produit plus souvent dans les organisations où les échelons supérieurs sont occupés majoritairement par des hommes.

M. Langtry a conclu en disant que la fin du harcèlement sexuel passe donc inévitablement par un changement fondamental dans la culture des organisations.

Obstacles à éliminer pour atteindre l'égalité entre les sexes

Cadre d'intégration des femmes

Bien qu'il soit largement accepté dans la société canadienne que les hommes et les femmes sont égaux, de nouvelles politiques ou initiatives ou de nouveaux programmes pourraient être discriminatoires.

Le Plan d'action ministériel pour l'analyse comparative entre les sexes, dirigé par Condition féminine Canada, invite les organisations et les responsables de l'élaboration des politiques à examiner de plus près les nouveaux programmes et les nouvelles politiques afin de déterminer si ceux-ci auront une incidence négative sur une personne en raison de son sexe.

Dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour mettre en œuvre le plan d'action fédéral, la Commission a élaboré le Cadre d'intégration des femmes. Ce cadre permet à la Commission de déceler les obstacles à l'égalité des sexes lorsqu'elle élabore des politiques ou des mesures.

La Commission espère que d'autres organisations et responsables de l'élaboration des politiques utiliseront le Cadre d'intégration des femmes comme outil leur permettant d'améliorer leurs propres politiques ou mesures. Ce cadre suscite déjà un grand intérêt de la part d'organisations nationales et internationales, dont le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

> « Le Cadre d'intégration des femmes élaboré par la Commission canadienne des droits de la personne est un outil précieux pour les organisations qui envisagent de mettre en œuvre le Plan d'action ministériel pour l'analyse comparative entre les sexes dirigé par Condition féminine Canada. »
>
> Suzanne Clément, coordonnatrice, Condition féminine Canada

Identité et expression sexuelles

En novembre 2012, le projet de loi d'initiative parlementaire présenté par le député Randall Garrison d'Esquimalt-Juan de Fuca a été soumis au Comité permanent de la justice et des droits de la personne de la Chambre des communes. Le projet de loi C-279 propose de modifier la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour faire de l'identité et de l'expression sexuelles deux nouveaux motifs de discrimination.

Le 27 novembre 2012, Ian Fine, secrétaire général par intérim de la Commission, a comparu devant le Comité permanent. Voici un extrait de l'allocution de M. Fine :

« On ne connaît pas le nombre exact de personnes transgenres au Canada. Par contre, nous savons qu'un grand nombre d'entre elles hésitent à révéler leur situation ou à demander de l'aide. Bien souvent, elles craignent d'être rejetées par la société, ou bien elles ont peur d'être harcelées ou traitées injustement, ou encore elles peuvent avoir peur de se faire agresser. Ces personnes peuvent même hésiter à demander des soins de santé ou à obtenir des pièces d'identité. Pour elles, ces démarches pourraient exposer leur vie privée et, par conséquent, compromettre leur sécurité.

Quand les citoyens d'un pays sont fiers de cultiver la diversité et de pratiquer l'inclusion, personne ne devrait vivre dans la peur d'être ce qu'il est.

Le Parlement a adopté la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour favoriser l'égalité et l'acceptation de l'autre. Cette loi existe pour protéger chacun d'entre nous, y compris les personnes vulnérables de notre société, contre le harcèlement et la discrimination.

Une personne qui vit de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle ou l'expression sexuelle est protégée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Depuis cinq ans, la Commission a reçu 19 plaintes de discrimination qui abordaient des situations vécues par des personnes transgenres. Huit dossiers sont toujours actifs.

Selon nous, les plaintes qui sont déposées à la Commission ne donnent pas une idée exacte de l'ampleur de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle ou l'expression sexuelle. De nombreuses victimes ne porteront plainte qu'en dernier recours. Il faut du courage pour en arriver là. Certaines personnes n'arrivent pas à surmonter la peur d'être stigmatisées. Il est souvent plus facile de subir en silence.

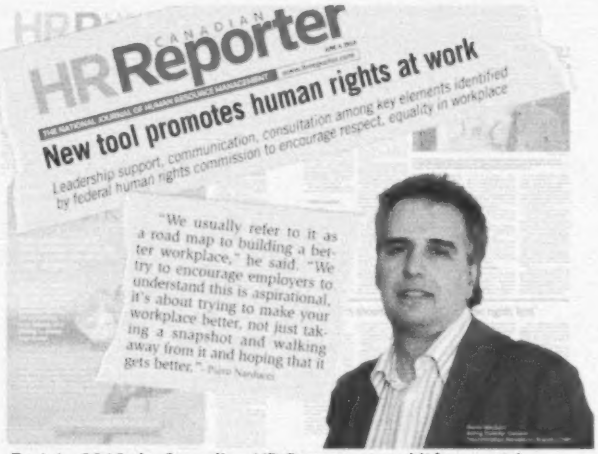
Le Parlement a déjà modifié la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour que les personnes les plus vulnérables de notre société soient protégées contre le harcèlement et la discrimination. Par exemple, il a ajouté le motif de l'orientation sexuelle. En ajoutant les motifs de l'identité sexuelle et de l'expression sexuelle à la *Loi*, le Parlement préciserait que les membres de la communauté transgenre sont bel et bien protégés.

On favoriserait ainsi l'acceptation, et on enverrait un message clair voulant que toute personne vivant au Canada a le droit d'être traitée avec équité, dignité et respect. »

Responsabilité de l'organisation relativement aux droits de la personne

Lancement du Modèle de maturité pour les droits de la personne

En février 2012, la Commission a publié le Modèle de maturité pour les droits de la personne, une feuille de route visant à améliorer le monde du travail et à le rendre plus sain. À la fin de 2012, 45 organisations canadiennes, qui emploient près de 375 000 personnes au Canada dans les secteurs public et privé, avaient accepté d'utiliser le Modèle. La Commission profite par ailleurs de son rôle de président du Groupe de travail international sur les affaires et les droits de l'homme pour promouvoir le Modèle de maturité pour les droits de la personne auprès de ses partenaires internationaux.


HR Reporter

New tool promotes human rights at work

Leadership support, communication, consultation among key elements identified by federal human rights commission to encourage respect, equality in workplace

"We usually refer to it as a road map to building a better workplace," he said. "We try to encourage employers to understand this is aspirational, it's about trying to make your workplace better, not just taking a snapshot and walking away from it and hoping that it gets better."

En juin 2012, le *Canadian HR Reporter* a publié un article élogieux sur le Modèle de maturité. L'article rapportait les propos tenus en entrevue par Piero Narducci, de la Direction de la prévention de la discrimination.

Le Modèle offre aux organisations un cadre les aidant à créer et à promouvoir un environnement de travail sain et productif. Il les encourage à se montrer proactives et à prévenir la discrimination en adoptant des politiques et des processus qui prennent en compte les besoins particuliers de chacun.

Le Modèle est adaptable à toute organisation, quel qu'en soit le cycle de vie. Parmi les organisations qui ont adhéré au Modèle, certaines comptent moins de 500 employés et d'autres peuvent en avoir 50 000. Certaines sont des entreprises de transport. D'autres exercent leurs activités dans le secteur bancaire ou celui des télécommunications. Le Modèle peut être adapté aux besoins de toute organisation ou industrie.

De nombreuses organisations n'ont pas adhéré au Modèle, mais elles en appliquent néanmoins les méthodes et principes. Les organisations peuvent recourir au Modèle pour évaluer dans quelle mesure elles respectent les droits de la personne, quelles améliorations elles peuvent apporter et comment les mettre en œuvre.

« Le Modèle de maturité pour les droits de la personne est un formidable outil qui permet de déterminer dans quelle mesure les droits de la personne, y compris l'équité en matière d'emploi et les facteurs de la diversité, sont respectés au sein d'une organisation. Nous avons été surpris de trouver des secteurs nécessitant des améliorations, mais dont nous ignorions jusqu'à l'existence avant d'effectuer l'autoévaluation. Nous sommes impatients de mesurer nos progrès à l'égard du Modèle de maturité. Nous utiliserons cet outil pendant encore de nombreuses années! »

- Shelley Adams, gestionnaire de l'équité en matière d'emploi et de la diversité, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

« Le Modèle de maturité pour les droits de la personne nous aide à instaurer une culture des droits de la personne où notre engagement envers l'égalité et le respect influe sur chaque décision, depuis l'embauche et la promotion jusqu'à la prestation respectueuse de services aux clients. Cela fait partie intégrante de tout ce que nous faisons. »

- Joy Serne, directrice supérieure, Financement agricole Canada

Présidence du Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de la personne

En 2012, la Commission a continué à assurer la présidence du Groupe de travail du CIC sur les entreprises et les droits de la personne.

Ce groupe de travail, qui a été créé en 2009, mène ses activités sous la direction du Comité international de coordination des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme (CIC).

Sous la direction de la Commission, le Groupe de travail influe sur les normes internationales relatives aux droits de la personne et participe de façon proactive et constructive aux discussions sur les questions émergentes qui ont trait à ces droits. Il a joué un rôle déterminant dans l'avancement de l'élaboration du nouveau chapitre sur les droits de la personne de les versions révisées des ouvrages intitulés *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* et *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme* sur lesquels repose l'ouvrage susmentionné, ainsi que du Protocole d'entente connexe conclu entre le CIC et l'OCDE, qui a été signé en novembre 2012.

Le mandat de deux ans de la Commission à la présidence du Groupe de travail prendra fin en août 2013.

Mesures d'adaptation en milieu de travail

Parler le même langage

Il peut être difficile de déterminer les besoins d'un employé qui reprend le travail après une blessure ou une maladie et de prendre les mesures d'adaptation nécessaires. Il faut souvent l'intervention de nombreuses personnes. Souvent, en l'absence d'un processus ou d'un langage commun, la confusion entourant les termes et les perspectives peut faire oublier les besoins de l'employé. De nombreuses plaintes de discrimination fondée sur la déficience déposées à la Commission dénoncent cette situation.

La Commission élabore un outil qui offrira aux employeurs un processus normalisé d'adaptation du milieu de travail. À cette fin, elle collabore avec des ministères fédéraux, des entreprises privées et des fournisseurs de soins de santé. Le nouveau processus d'adaptation du milieu de travail donnera aux employeurs une terminologie et des lignes directrices communes sur les mesures d'adaptation à prendre quand un employé retourne au travail.

Troubles de santé mentale et droits de la personne en milieu de travail

En juin 2012, la Commission a participé, en tant que partenaire de la Commission de la santé mentale du Canada et d'autres organisations clés, à la 5e conférence internationale annuelle sur la stigmatisation intitulée *Ensemble dans la lutte à la stigmatisation : changer la façon de voir la maladie mentale*.

Atelier tenu à la conférence de 2012 intitulée *Ensemble dans la lutte à la stigmatisation*. AVEC L'AUTORISATION DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA

Cette conférence de trois jours a été un événement historique qui a rassemblé près de 600 des meilleurs chercheurs au monde, des professionnels de la santé mentale, des décideurs et des personnes qui peuvent parler de leur expérience dans ce domaine.

David Langtry, président par intérim de la Commission, a dirigé un débat d'experts sur la santé mentale en tant qu'enjeu lié aux droits de la personne. Il a notamment souligné l'importance d'un changement systémique dans la façon de traiter les personnes ayant une maladie mentale, en particulier les détenus.

Harvey Goldberg, chef d'équipe d'initiatives proactives, Direction des initiatives stratégiques, a animé un atelier portant sur la façon dont la Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée par les Nations Unies peut être utile comme instrument de protection des droits des personnes ayant un trouble mental. Monette Maillet, directrice générale du Centre du savoir, a animé un débat d'experts sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Chaque débat a pris la forme d'une discussion ouverte entre des universitaires spécialisés en droits de la personne et en déficience, des représentants de commissions des droits de la personne et des représentants d'associations de personnes handicapées.

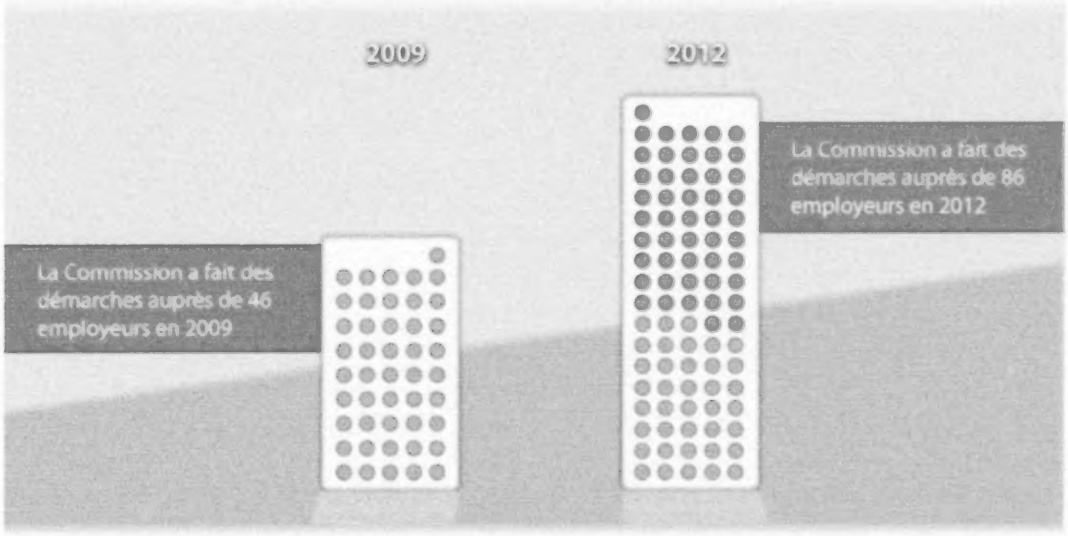
Équité en matière d'emploi

Démarches auprès de plus d'employeurs

En 2012, la Commission canadienne des droits de la personne a entamé la deuxième année de son processus simplifié de vérification de l'équité en matière d'emploi.

Une fois qu'un employeur a démontré qu'il avait atteint ses objectifs au titre de l'équité en matière d'emploi, la Commission ne l'oblige plus à participer à une vérification complète. Elle peut ainsi cibler les employeurs qui ont besoin d'orientations pour améliorer l'égalité des chances en emploi pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles (autrement dit les membres des quatre groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*). Par ailleurs, la Commission peut effectuer un suivi auprès de ces organisations plus rapidement après une vérification qu'auparavant.

En deux ans à peine, la Commission a donc presque doublé le nombre d'employeurs qu'elle conseille sur la manière d'obtenir une meilleure représentation des membres des quatre groupes désignés dans le milieu de travail (voir le graphique ci-dessous). En faisant des démarches auprès d'un plus grand nombre d'organisations, la Commission élargit son influence et comprend mieux comment aider le plus possible les employeurs qui n'arrivent pas à éliminer les obstacles à l'emploi pour les membres des groupes désignés.



- Employeurs pour lesquels les démarches ont été faites au moyen des rapports de vérification
- Employeurs pour lesquels les démarches ont été faites au moyen des rapports de situation

Promotion des avantages de la diversité

On reconnaît de plus en plus l'importance de la diversité en milieu de travail, dans le secteur tant public que privé. Les employeurs du Canada qui font le plus pour la diversité sont encensés par les médias. En outre, on trouve de plus en plus d'articles dans les journaux, les magazines et les publications en ligne canadiens qui soutiennent que la diversité et la prospérité vont de pair.

La Commission a accueilli favorablement la création par le gouvernement fédéral, en juillet 2012, du Groupe de travail spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées. Ce groupe est composé de hauts dirigeants d'entreprises et de défenseurs des droits des personnes handicapées qui aident à déterminer quels sont les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées dans le secteur privé. Le groupe a été créé pour promouvoir la diversité en faisant connaître les pratiques exemplaires et les réussites des employeurs canadiens du secteur privé, notamment ceux régis par le gouvernement fédéral.

Les résultats des travaux du groupe ont été publiés dans un rapport intitulé *Repenser l'inCapacité dans le secteur privé*.